

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL
(PNS) DI SMK NEGERI 3 DUMAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

**ATIKA HARI RIYA
NIM : 10975005846**



**PROGRAM S.1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **ATIKA HARI RIYA**
NIM : 10975005846
Jurusan : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja
Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai

**Disetujui :
Pembimbing**

**Ikhwani Ratna, SE, M. Si
NIP. 19830827 201101 2 024**

Mengetahui :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Suska Riau**

**Ketua Jurusan
Administrasi Negara**

**Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec
NIP. 19711119 200501 1 004**

**Afrizal S. Sos, M. Si
NIP. 19690419 200701 1 025**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **ATIKA HARI RIYA**
NIM : 10975005846
Jurusan : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja
Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai
Hari/Tgl. Ujian : Selasa/14 Mei 2013

Panitia Penguji

Ketua

Sekretaris

DRS. ALFIZAR, M. Si
NIP. 196401625 199203 1 004

JASMINA SYAFE'I, SE, Ak
NIP. 19750307 200701 2 019

Anggota

Pengguji I

Pengguji II

AFRIZAL, S. Sos, M. Si
NIP. 19690419 200701 1 025

MUSTIQOWATI. U. F, M. Si
NIP. 19791127 200801 2 010

PERSEMBAHAN

*Tidak Ada Satu Hal Pun Impian Yang Tidak Mampu Dicapai
Selagi Masih Ada Keinginan Yang Kuat
Untuk Meraihnya.*

*Karya Kecil Ini Kupersembahkan Dengan Penuh Rasa Syukur
Kepada Allah SWT Atas Nikmat dan Karunia-Nya,
Shalawat Serta Salam Kuhaturkan Kepada Junjunganku
Nabi Muhammad SAW Pembawa Risalah Islam,
Yang Pada Akhirnya Dapat Ku Nikmati Setiap Detiknya
Dengan Sentuhan Iman Dan Kesempatan
Untuk Selalu Mengingatnya.*

*Sepenuh Hati Kupersembahkan Karya Ini Untuk
Ayah & Ibunda Tercinta (Azhar & Samiyem)
Yang Selalu Mendo'akan dan Memotivasi
Dengan Penuh Kesabaran Dan
Kasih Sayang Yang Tulus
Sehingga Menjadi Sumber Kebahagiaan Tersendiri
Bagi Diriku Dalam Memaknai Hidup.*

*Suami Tercinta (Tengku Yulizar, S. Pd),
Abang dan Adik-adikku Wira Andika, S. Sy,
Bripda Bustamil Harifin, dan Andre Setiawan,
serta Putri Azhari,
Terima Kasih Atas Semua Kasih Sayang,
Ketulusan Dan Do'a yang Telah Diberikan.*

*Almamaterku Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Yang Telah Memberiku Layar
Dalam Mengarungi Samudra Kehidupanku.*

ABSTRAK

Atika Haririya. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai.

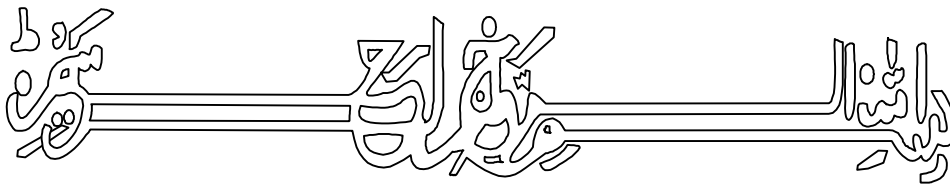
Sebagai unsur utama aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam penyelenggaraan tugas organisasi pemerintahan dan pembangunan agar terselenggaranya *good governance* (pemerintahan yang baik), baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah (provinsi, kabupaten/kota). Dalam hal ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni PNS yang memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik, setia, berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, bersih dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Masalah merupakan kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang ada, maupun ide-ide yang realistis. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi yang penulis peroleh, penulis berasumsi bahwa kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai masih rendah dan cenderung belum memuaskan hal ini teridentifikasi dari tingkat kedisiplinan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, etos kerja, serta loyalitas yang masih kurang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai. Diklat merupakan kegiatan yang amat penting dan strategis untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap mental, wawasan dan kinerja PNS. Diklat PNS merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan, teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaan dan keterampilan seorang PNS agar tujuan pemerintahan dapat tercapai dengan maksimal. Untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS sebagai abdi masyarakat dan bangsa perlu dilakukan Diklat. Diklat yang diselenggarakan bagi pegawai pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS. Data diperoleh dari Guru PNS yang bertugas di SMKN 3 Dumai, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 22 responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data yang didapat maka hasilnya yaitu untuk korelasi (r) sebesar 0,961 sehingga terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai Diklat memiliki pengaruh yang sangat besar yakni 92,3 % sedangkan sisanya 7,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

KATA PENGANTAR



Pertama-tama dengan segala kerendahan hati dan keikhlasan yang mendalam, penulis sampaikan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya, sehingga atas bimbingan dan tuntunan-Nya jualah Skripsi ini dapat diselesaikan dengan semaksimal mungkin. Shalawat dan salam semoga selalu di limpahkan kepada Rasul-Nya yang mulia, Muhammad SAW, karena dengan kegigihan dan keuletan beliaulah kita terus dapat merasakan perubahan yang signifikan dari kondisi tatanan sosial yang lebih berilmu pengetahuan dengan peradaban yang saling menghargai dan menghormati satu-sama lainnya.

Dalam penyusunan Skripsi ini, ada banyak kesulitan yang penulis temukan mulai dari proses pengumpulan data sampai proses pengolahan dan penyusunannya. Akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, kesulitan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
2. Bapak Afrizal S. Sos, M. Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.
3. Ibu Ikhwani Ratna, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia melaungkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran-saran demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah membimbing, memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
5. Bapak Drs. P. Sukirman selaku Kepala SMKN 3 Dumai, yang telah memberikan izin riset kepada penulis guna penyusunan Skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Majelis Guru dan Pegawai SMKN 3 Dumai yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data serta partisipasinya sebagai responden dalam pelaksanaan riset ini.
7. Teristimewa Ayah dan Ibunda tercinta (Azhar & Samiyem) beserta keluarga (Wira Andika, S. Hi, Bripda Bustamil Harifin, Andre Setiawan, dan Putri Azhari). Kasih sayang, perhatian, do'a, motivasi dan harapannya selalu menjadi bensin yang membakar api semangatku untuk berjalan di atas rel kebenaran.
8. Buat Suami Tercinta (Tengku Yulizar, S. Pd) yang selalu mendo'akanku, membantu dan mensupport selama penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2009 Administrasi Negara yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberi dukungan dan semangat pantang menyerah.
10. Dan seluruh pihak yang tak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu pada kesempatan ini, atas segala bantuannya dalam penyelesaian Skripsi ini.

Semoga bantuan dan bimbingan yang diberikan dinilai pahala disisi Allah SWT, Amin. Penulis menyadari, dalam Skripsi ini masih terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan ilmu yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun selalu penulis harapkan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis sendiri pada khususnya.

Pekanbaru, Mei 2013

P e n u l i s

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	13
2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	13
2.3 Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	28

2.4 Hipotesis	41
2.5 Definisi Konsep.....	42
2.6 Konsep Operasional	42
2.7 Penelitian Yang Relevan.....	44
2.8 Pandangan Islam Tentang Kinerja	45
 BAB III METODE PENELITIAN	 48
3.1 Lokasi dan Tempat Penelitian	48
3.2 Jenis dan Sumber Data	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampling.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	53
 BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	 57
4.1 Profil SMK Negeri 3 Dumai	57
4.2 Tujuan, Visi dan Misi SMK Negeri 3 Dumai	61
4.3 Struktur Organisasi SMK Negeri 3 Dumai	62
4.4 Prestasi-prestasi Sekolah	63
4.5 Ekstrakurikuler	65
4.6. Mitra Kerja SMKN 3 Dumai (Praktek Kerja Industri/Prakerin) ..	65

BAB V HASIL PENELITIAN	67
5.1 Identitas Responden.....	67
5.2 Penyajian Hasil Analisis untuk Setiap Indikator	70
5.3 Analisis Data	77
5.4 Pembahasan	79
 BAB VI PENUTUP	 81
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82
 DAFTAR PUSTAKA	 83

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rekafitulasi Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	3
2. Daftar Diklat Guru-guru PNS SMKN 3 Dumai	5
3. Standar Proses Pembelajaran	8
4. Rekafitulasi Pelaksanaan 6 hari kerja	9
5. Populasi dan Sampel Penelitian	49
6. Distribusi Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	52
7. Intrepetasi Koefisien Korelasi Product Moment	55
8. Rekafitulasi Jenis Kelamin Responden	67
9. Rekafitulasi Pendidikan Terakhir Responden.....	67
10. Rekafitulasi Golongan/Ruang Responden.....	68
11. Rekafitulasi Umur/Usia Responden.....	68
12. Rekafitulasi Masa Kerja Responden	69
13. Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Diklat	70
14. Scale Statistics	71
15. Reliability Statistics	72
16. Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Kinerja	72
17. Scale Statistics	74
18. Reliability Statistics	74
19. Deskripsi Statistics Variabel X (Diklat).....	75
20. Deskripsi Statistis Variabel Y (Kinerja).....	76
21. Korelasi Variabel X terhadap Variabel Y	77
22. Determinan Korelasi Matrik	78

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan**
- 2. Rekapitulasi Jumlah Peserta Didik (Siswa)**
- 3. Rekapitulasi Guru-guru PNS yang Mengikuti Diklat**
- 4. Daftar Diklat Guru-guru SMKN 3 Dumai**
- 5. Angket/Kuesioner Penelitian**
- 6. Hasil Jawaban Responden untuk Variabel X**
- 7. Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Y**
- 8. Struktur Organisasi**
- 9. Surat Keterangan Riset/Penelitian**
- 10. Sertifikat-sertifikat**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai unsur utama aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai kedudukan dan peranan penting dalam penyelenggaraan tugas organisasi pemerintahan dan pembangunan agar terselenggaranya *good governance* (pemerintahan yang baik), baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah (provinsi, kabupaten/kota). Dalam hal ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni PNS yang memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik, setia, berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, bersih dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk dapat membentuk sosok PNS di atas, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan yang mengarah kepada upaya peningkatan : 1). Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, 2). Kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinannya, dan 3). Efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama serta tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi PNS.

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut berikut asumsi-asumsi yang mendasarinya. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan PNS dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja PNS yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga. Untuk memperbaiki kinerja PNS tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan. Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan dapat dilakukan secara terarah dan sistematis.

SMK Negeri 3 Dumai merupakan salah satu SMK di Kota Dumai berdiri Tahun 2004 dengan nama SMK Kecil Bukit Kapur berkonsentrasi di Bidang Teknologi dan Rekayasa. Pada tahun 2008 SMK ini berganti nama menjadi SMK

Negeri 3 Dumai (SMKN 3 Dumai) sehubungan dengan terbitnya Surat Keputusan Walikota Dumai No : 56/DISDIK/2008 tentang Penegerian Sekolah. Tahun 2012 SMKN 3 Dumai memiliki 412 peserta diklat dengan 41 orang pendidik dan 12 tenaga kependidikan. Dari 41 orang pendidik 22 orang berstatus PNS dan 19 berstatus Non PNS serta 1 orang PNS untuk tenaga kependidikan.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMKN 3 Dumai Tahun 2012

NO	JABATAN	STATUS KEPEGAWAIAN		
		PNS	NON PNS	JUMLAH
1	Pendidik (Guru)	22	19	41
2	Tenaga Kependidikan			
	a. Tenaga Administrasi	1	4	5
	b. Tenaga Teknisi		4	4
	c. Tenaga Penjaga Sekolah		2	2
	d. Tenaga Kebersihan		1	1
TOTAL		23	30	53

Sumber : Waka. Kurikulum SMKN 3 Dumai, 2012

Masalah merupakan kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang ada, maupun ide-ide yang realistis. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi yang penulis peroleh, penulis berasumsi bahwa kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai masih rendah dan cenderung belum memuaskan hal ini teridentifikasi dari tingkat kedisiplinan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, etos kerja, serta loyalitas yang masih kurang.

Kondisi riil yang ada antara lain :

1. Masih lemah dan minimnya perencanaan program kegiatan pembelajaran. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan

rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sehingga terjadi keterlambatan dalam pengumpulan perangkat pembelajaran seperti yang ditunjukkan oleh tabel 3. Disamping itu juga keterbatasan kemampuan guru dalam menggunakan Komputer, Laptop dan sejenisnya.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran antara lain :
 - a. Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan belum optimal sehingga peserta didik sering keluar masuk disaat proses pembelajaran.
 - b. Guru jarang menggunakan media pembelajaran, proses pembelajaran dikelas sistem mencatat dan ceramah, sehingga terkesan guru yang lebih aktif dibandingkan peserta didik.
 - c. Guru kurang memahami karakter peserta didik.
3. Evaluasi (Penilaian) rata-rata guru jarang memberikan tugas kepada peserta didik.
4. Rata-rata Guru sering terlambat masuk ke kelas apalagi ketika jam pelajaran pertama (07.30 WIB), sehingga proses pembelajaran terkendala.
5. Kurang disiplinnya guru dalam mematuhi tata tertib dan peraturan, baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, Daerah maupun sekolah. Sebagai contoh guru dalam mengikuti Upacara Bendera setiap hari senin, maupun Hari Besar Nasional sangat rendah, peraturan tentang 6 hari kerja tidak dipatuhi, memakai seragam dinas kurang sesuai dengan aturan atau hari pemakaian.

Kompetensi Guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam

melaksanakan tugas keprofesionalannya yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran menempati posisi strategis dan menentukan. Meskipun saat ini sumber-sumber belajar sudah sangat berkembang dan beragam seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, namun kehadiran sosok guru dalam konteks pembelajaran tidak tergantikan oleh media dan sumber belajar apapun. Peserta didik atau siapapun dapat mempelajari suatu ilmu pengetahuan tanpa kehadiran guru, misalnya melalui buku-buku, koran, jaringan internet, televisi, dan sebagainya, tanpa kehadiran guru proses pembelajaran akan kehilangan nilai interaksi kemanusiaannya secara intensif. Uraian ini mencerminkan betapa pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Periode Januari 2011 hingga Desember 2012, SMKN 3 Dumai memperoleh kesempatan untuk Guru PNS melaksanakan Diklat sebanyak 32 jenis diklat yang diikuti oleh 22 Guru PNS, yang dilaksanakan di Kota Dumai maupun di luar Kota Dumai. diklat tersebut antara lain :

Tabel 2. Daftar Diklat Guru-guru PNS SMK Negeri 3 Dumai Diklat Dalam Jabatan dan Prajabatan (Januari 2011 s.d 20 Desember 2012)

No	Nama Diklat/Seminar/ Workshop/Pelatihan	Penyelenggara	Waktu Pelaksanaan	Peserta Diklat
1	Diklat Kompetensi Guru SMK Tingkat Menengah Pengoperasian PLC Sistem Otomasi Industri	P4TK BBL Medan	9 Mei s.d 7 Juni 2011	Wendrianto, S. Pd
2	Prajabatan Golongan III (Diklat Prajab III) Kota Dumai, TA. 2011	Pemko Dumai & BKD Prov. Riau	18 Juli s.d 14 September 2012	Hanapi, S. Pd
				Novian Nurcahyo, S. Pd
				Nur Asni, S. Pd
				Roza Kurniawati, S. Pd
				Suprayogi, S. Pd
3	Workshop Pengembangan Penilaian dan Analisis Soal	Dinas Pendidikan Prov. Riau	14 s.d 17 September 2011	Tengku Yulizar, S. Pd
				Tengku Yulizar, S. Pd

4	Pelatihan Kewirausahaan Guru-guru SMK Se-Kota Dumai	Dinas Pendidikan Kota Dumai	26 s.d 28 September 2011	Nur Zehan, SE
				Totong Adi Putra, S. Si
5	Workshop Peningkatan dan Implementasi Kurikulum	Dinas Pendidikan Kota Dumai	22 s.d 23 Oktober 2011	Tengku Yulizar, S. Pd
6	Pelatihan Kompetensi Tenaga Pendidik SMK Se Provinsi Riau	Dinas Pendidikan Prov. Riau	13 s.d 16 Nopember 2011	Hanapi, S. Pd
				Tengku Yulizar, S. Pd
7	Workshop Penyusunan Perangkat Pembelajaran Tahun Pelajaran 2011/2012	SMK Negeri 3 Dumai	19 s.d 22 Desember 2011	Seluruh Pendidik (Guru) SMKN 3 Dumai
8	Pelatihan Penyusunan Kurikulum	Dinas Pendidikan Kota Dumai	22 s.d 23 Desember 2011	Tengku Yulizar, S. Pd
9	Diklat Kompetensi Guru SMK Tingkat Menengah Pengelasan SMAW Standar ISO 9606-1	P4TK BBL Medan	9 April s.d 8 Mei 2012	Ade Oktoyuda, S. Pd
10	Diklat Guru UN SMK Tahun 2012	Kemendikbud Dirjendikmen	14 s.d 18 Mei 2012	Annaritha, S, S. Pd
				Novian Nurcahyo, S. Pd
				Siti Hasanah, S. Pd. I
				Sonta Panjaitan, S. Pd
				Totong Adi Putra, S. Si
11	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	Dinas Pendidikan Kota Dumai	7 s.d 12 Mei 2012	Annaritha, S, S. Pd
				Arfiwardi, S. Pd
				Nof Hendri, S. Pd
				Wendrianto, S. Pd
12	Seminar Sehari Fisika Tanpa Rumus tingkat SMA/MA/SMK dan SMP/MTs Tahun 2012	Dinas Pendidikan Kota Dumai	21 s.d 22 Mei 2012	Nof Hendri, S. Pd
				Tengku Yulizar, S. Pd
13	TOT Pengembangan Media Pembelajaran dengan Menggunakan TIK	Dinas Pendidikan Prov. Riau	30 Mei s.d 3 Juni 2012	Tengku Yulizar, S. Pd
14	Diklat Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah In Service Learning I	P4TK BBL Medan	4 s.d 10 Juni 2012	Drs. P. Sukirman
15	Diklat Kompetensi Guru SMK Pengembangan Evaluasi Hasil Belajar	P4TK BBL Medan	3 September s.d 2 Oktober 2012	Giant Evy Sukma, S. Pd
16	Diklat Kompetensi Guru SMK Mengoperasikan SCADA Pada Sistem Otomasi Industri	P4TK BBL Medan	3 September s.d 2 Oktober 2012	Wendrianto, S. Pd
17	Diklat Kompetensi Guru SMK Pemeriksaan dan Pengujian Las Shielded Metal Arc Welding (SMAW)	P4TK BBL Medan	3 September s.d 2 Oktober 2012	Ade Oktoyuda, S. Pd
18	Diklat Kompetensi Guru SMK Teknik Otomotif	P4TK Bandung	16 September s.d 6 Oktober 2012	Hanapi, S. Pd
19	Diklat Kompetensi Tenaga Pendidik SMK Se-Propinsi Riau	Dinas Pendidikan Propinsi Riau	24 s.d 27 September 2012	Desyi Ardini, S. Pd Siti Hasanah, S. Pd. I
20	Diklat Kompetensi Guru SMK Mengoperasikan Mikrokontroler	Dinas Pendidikan Kota Dumai	3 s.d 6 Oktober 2012	Wendrianto, S. Pd
21	Pelatihan Kurikulum SLTA Sederajat Se-Kota Dumai	Dinas Pendidikan Kota Dumai	3 s.d 6 Oktober 2012	Vivi Anggia, S, S. Pd
				Suprayogi, S. Pd
22	Diklat Peningkatan Kemampuan Manajerial bagi Kepala Sekolah	Kemendikbud Dirjendikmen	8 s.d 10 Oktober 2012	Drs. P. Sukirman

23	Bimtek Peningkatan Kemampuan Pembelajaran bagi Guru SMK	Kemendikbud Dirjendikmen	11 s.d 13 Oktober 2012	Annaritha, S, S. Pd
				Siti Hasanah, S. Pd. I
				Sonta Panjaitan, S. Pd
				Totong Adi Putra, S. Si
24	Pelatihan Sinkronisasi Kurikulum Pendidikan Menengah Kejuruan dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI)	Dinas Pendidikan Kota Dumai	14 Nopember 2012	Ade Oktoyuda, S. Pd
				Arfiwardi, S. Pd
				Drs. P. Sukirman
				Tengku Yulizar, S. Pd
				Wendrianto, S. Pd
25	Diklat B. Inggris Guru Produktif SMK	P4TK BBL Medan	16 s.d 27 Nopember 2012	Annaritha, S, S. Pd
26	Orientasi GPAI (Guru Pendidikan Agama Islam) SMA/SMK Kemenag Prov. Riau	Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Riau	26 s.d 30 Nopember 2012	Ilham, S. Pd. I
27	Diklat Guru Mata Pelajaran UN SLTA Sederajat	Dinas Pendidikan Provinsi Riau	27 s.d 30 Nopember 2012	Sonta Panjaitan, S. Pd
				Totong Adi Putra, S. Si
28	Diklat Guru Mata Pelajaran UN SLTA Sederajat	Dinas Pendidikan Provinsi Riau	1 s.d 4 Desember 2012	Hanapi, S. Pd
				Annaritha, S, S. Pd
29	Diklat Guru Seni Budaya Jenjang SMA/SMK	LPMP Provinsi Riau	2 s.d 15 Desember 2012	Suprayogi, S. Pd
30	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas dan Kurikulum	Dinas Pendidikan Kota Dumai	4 s.d 7 Desember 2012	Eko Ginnatha, S. Si
				Nur Zehan, SE
				Siti Hasanah, S. Pd. I
				Tengku Yulizar, S. Pd
				Totong Adi Putra, S. Si
31	Sosialisasi Perundang-Undangan Dalam Jabatan Fungsional Guru	BKD Kota Dumai	6 s.d 8 Desember 2012	Vivi Anggia. S, S. Pd
32	Diklat Manajemen ISO	Dinas Pendidikan Provinsi Riau	12 s.d 15 Desember 2012	Totong Adi Putra, S. Si Vivi Anggia. S, S. Pd

Sumber : Waka. Humas & Industri SMKN 3 Dumai, Januari 2013

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses. Standar proses tersebut meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Dimana setiap guru harus membuat administrasi pembelajaran (Perangkat Pembelajaran) yang terdiri dari Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) serta dokumen-dokumen pendukung lainnya sesuai dengan petunjuk yang ada. Namun pada kenyataannya dari 22 orang Guru yang berstatus PNS yang

menyerahkan tepat waktu hanya 8 orang, 2 orang terlambat dan 12 orang tidak menyerahkan. Dalam pengumpulan evaluasi hasil belajar (Nilai MID Semester Ganjil) dari 22 orang Guru yang berstatus PNS yang menyerahkan tepat waktu hanya 2 orang, 13 orang terlambat dan 7 orang tidak menyerahkan sehingga proses penyerahan Laporan Bulanan peserta didik terkendala.

Tabel 3. Standar Proses Pembelajaran

No	Nama Kegiatan	PNS			Persentase Tepat Waktu
		Tepat Waktu	Ter-lambat	Tidak Menyerahkan	
1	Perangkat Pembelajaran				
	Semester Ganjil (Juli-Desember 2011)	8	2	12	36,4 %
	Semester Genap (Januari-Juni 2012)	10	4	8	45,5 %
	Semester Ganjil (Juli-Desember 2012)	7	10	5	31,8 %
2	Nilai Mid Semester Ganjil (Juli-Desember 2011)	2	13	7	9,1 %
	Nilai Mid Semester Ganjil (Juli-Desember 2012)	5	0	17	22,7 %

Sumber : Waka. Kurikulum SMKN 3 Dumai Tahun Pelajaran 2011/2012 dan 2012/2013

Untuk tingkat kedisiplinan berdasarkan Surat edaran Kepala Dinas Pendidikan Kota Dumai No. 423.5/DISDIK-4.2/2078 tentang Pelaksanaan Jam Kerja, tanggal 5 September 2011 mewajibkan selama 6 hari kerja perminggu. Dari 22 Guru PNS hanya 10 orang yang melaksanakan 6 hari kerja dan sisanya 4-5 hari kerja. Tingkat kehadiran dalam mengajar rata-rata 80%. Dimana rata-rata ketidakhadiran dengan alasan Sakit dan Izin. Datang dan pulang tidak tepat waktu. Disisi lain dalam kegiatan upacara bendera khusus hari senin dari 22 Guru PNS hanya 50% yang mengikuti. Selain kegiatan upacara bendera PNS juga diwajibkan untuk mengikuti Upacara Hari Besar Nasional serta kegiatan yang berhubungan dengan sekolah. Dari segi pakaian dinas juga sudah dibuat aturan,

namun masih ada juga Guru PNS yang berpakaian dinas tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Tidak memakai identitas (tanda pengenal) dan logo PNS.

Tabel 4. Rekafitulasi Pelaksanaan 6 hari Kerja

No	Nama Kegiatan	PNS			Persentase untuk 6 Hari
		4	5	6	
1	Pelaksanaan 6 hari kerja	2 Orang	10 Orang	10 Orang	45,5%

Sumber : Waka. Kurikulum SMKN 3 Dumai Juni 2012

Berdasarkan identifikasi masalah diatas sangat ironis karena dari 22 Guru PNS yang ada sudah mengikuti Diklat, namun aplikasi yang diharapkan dari diklat tersebut belum terealisasi dengan baik dan masih jauh dari harapan. Melalui Diklat Guru diharapkan mampu mengarahkan dan mandayagunakan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu. Fenomena yang terjadi selama ini guru diberikan diklat guna meningkatkan kompetensi tetapi tidak di ikuti dengan *follow up* yang dapat membantu mereka di dalam menerapkan hasil diklat yang selama ini di laksanakan, sehingga efektifitas diklat yang selama ini dilaksanakan menjadi tidak terukur karena tidak ada jaminan mutu, bahwa hasil diklat benar-benar dapat diimplementasikan, dan akhirnya diklat hanya dianggap sebagai formalitas saja.

Untuk menjawab fenomena di atas, maka diklat perlu dilaksanakan dengan pendekatan sistem yang berkesinambungan, menyeluruh dan sistematis. Dari beberapa masalah yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya tulis ilmiah dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah merupakan kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang ada, maupun ide-ide yang realistis. Agar dalam suatu penelitian dapat lebih jelas dan terarah serta tidak menyimpang dari fokus permasalahan, perlu adanya suatu perumusan masalah dimana sebagai pengungkapan pokok-pokok pikiran secara jelas dan sistematis mengenai hakekat dari suatu permasalahan yang ada, sehingga akan mempermudah memahaminya. Kegunaan perumusan masalah dimaksudkan sebagai pedoman melakukan langkah-langkah selanjutnya melalui penelitian yang dirumuskan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan masukan bagi pimpinan SMK Negeri 3 Dumai dalam mengevaluasi kinerja dan memberikan pembinaan bagi Guru PNS di lingkungan SMK Negeri 3 Dumai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan masukan bagi referensi kepustakaan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan bagi kalangan peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang yang sama.
3. Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dan menulis dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan segala ilmu yang telah diperoleh.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca dalam memahami isi penelitian ini, peneliti perlu mengemukakan sistematika penulisannya. Bagian pokok penelitian ini terperinci dalam lima bab.

Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan diuraikan tentang latar belakang pengangkatan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, adalah mengenai pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 3 Dumai. Kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang pengertian Pendidikan dan Pelatihan (diklat), tujuan dan sasaran diklat, manfaat diklat, jenis-jenis diklat, kurikulum diklat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja Guru PNS terdiri dari pengertian kinerja, pengertian guru, pengertian PNS, penilaian kinerja Guru PNS, dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Selanjutnya diuraikan juga mengenai hipotesis, definisi konsep, dan kerangka berpikir serta penelitian yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang profil sekolah, tujuan, visi, dan misi sekolah, struktur organisasi, prestasi sekolah dan kemitraan sekolah.

BAB V HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang identitas responden, penyajian hasil analisis untuk setiap indikator dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Unsur MSDM adalah manusia. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya

2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 (Pasal 1 : 2) menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi

dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Selanjutnya Peraturan MENPAN No. PER/66/M.PAN/6/2005 (Pasal 1 : 72) pendidikan adalah segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 200) mengemukakan bahwa pendidikan adalah sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk memanusiakan manusia baik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan maupun dalam pembentukan sikap dan kepribadian kearah yang lebih baik.

Dalam Peraturan MENPAN No. PER/66/M.PAN/6/2005 (Pasal 1 : 72) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktik dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Sedangkan pengertian pelatihan yang dikutip dari (<http://wikipedia/6/04/2012/pelatihan>) Pelatihan atau Magang (Inggris : *Training*) adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja,

dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai keterampilan. Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002 : 200) dalam Fauziah (2004 : 6) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.

Menurut PP No. 101 Tahun 2000 (Pasal 1 : 2) disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Selanjutnya menurut Suradji (2006 : 70) Diklat PNS adalah upaya yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai PNS.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa Diklat adalah Adalah usaha sadar dan terencana untuk memanusiakan manusia baik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta dalam pembentukan sikap dan kepribadian kearah yang lebih baik untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Diklat merupakan kegiatan yang amat penting dan strategis untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap mental, wawasan dan kinerja PNS. Diklat PNS merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan, teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaan dan keterampilan seorang PNS agar tujuan pemerintahan dapat tercapai dengan maksimal. Untuk meningkatkan kualitas kinerja PNS sebagai abdi masyarakat dan bangsa perlu dilakukan Diklat. Diklat yang diselenggarakan bagi pegawai pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat membantu instansi yang bersangkutan, terutama membantu pegawai baru dalam melaksanakan tugas dalam lingkungan yang relatif baru, serta membantu pegawai lama dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sesuai dengan ketentuan PP Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Diklat Prajabatan bertujuan untuk :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat;

4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sedangkan tujuan Diklat sesuai dengan ketentuan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 (Pasal 31 : 26) antara lain :

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan;
2. Menciptakan adanya pola berpikir yang sama;
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik;
4. Membina karier Pegawai Negeri Sipil

Dari pendapat diatas mengenai tujuan diklat maka dapat disimpulkan bahwa adanya diklat diharapkan dapat mengembangkan PNS sesuai dengan kompetensinya, dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, PNS akan lebih berorientasi pada pengembangan instansi, meningkatkan kinerja PNS dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya diklat diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap PNS.

Sasaran Diklat adalah tersedianya PNS yang memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan tertentu” (Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun 1999). Pegawai yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya maka kerja yang dikerjakannya menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Berkualitas bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan menurut ukuran yang dikehendaki. Syarat-syarat kualitatif yang dikehendaki itu

ialah kemampuan kerja yang meliputi kecakapan atau keterampilan, kepribadian serta sikap. Adapun sasaran dari pelaksanaan Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

2.2.3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penyelenggaraan diklat menurut Sastrohadiwiryo (2002:198) antara lain :

1. Peningkatan keahlian kerja, yaitu para tenaga kerja menjadi memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja dengan produktivitasnya.
2. Pengurangan keterlambatan kerja, yaitu pengurangan tenaga kerja seperti sakit, macet, dan keperluan keluarga yang tidak dapat diganggu dapat diminimalisasi, karena pemimpin mengutamakan pegawai yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, yaitu timbulnya kelalaian dalam bekerja biasanya disebabkan karena kelalaian pegawai saat bekerja.
4. Peningkatan Produktivitas kerja, yaitu dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka diharapkan pegawai akan lebih semangat sehingga dapat memahami kondisi pekerjaannya.
5. Peningkatan rasa tanggung jawab, yaitu menuntut tanggung jawab yang besar sehingga pegawai menghargai setiap tugas yang diberikan yang juga dipengaruhi pemberian pembekalan melalui pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya menurut Siagian (1996) yang diikuti dari (<http://masimamgun.blogspot.com/2010/04/pendidikan-dan-pelatihan-sumber-daya.html>) oleh Imam Gunawan (2010) menyebutkan manfaat diadakannya program diklat menjadi dua, adalah :

1. Manfaat bagi perusahaan atau instansi
 - 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialisik, meningkatkan tekad menapai sasaran yang telah ditapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh,
 - 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif,
 - 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena elibatkan seluruh pegawai yang bertanggungjawan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer,
 - 4) Meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi,
 - 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif,

- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.

2. Manfaat bagi para pegawai

- 1) Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik,
- 2) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi,
- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi,
- 4) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya,
- 5) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, prustasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri,
- 6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual,
- 7) Meningkatnya kepuasan kerja,
- 8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang,
- 9) Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri,
- 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Wiranto (1992) dalam I Ketut Dartha (2010 : 144) manfaat pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Memperbaiki cara kerja pegawai, tidak bersifat statis melainkan telah disesuaikan dengan pertimbangan organisasi dan volume kerja.
- 2) PNS lebih mampu bekerja dengan efisien.
- 3) PNS mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri
- 4) PNS lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.
- 5) Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja.

2.2.4 Jenis dan Jenjang Diklat PNS

Menurut Suradji (2006 : 73) Jenis Diklat antara lain :

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;

Diklat Prajabatan adalah merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi PNS. Terdiri atas :

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk PNS Golongan I;
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk PNS Golongan II;
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III untuk PNS Golongan III;

2. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan

Adapun jenjang Diklat Dalam Jabatan PNS ada 3 jenis, yaitu:

1) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim)

Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Diklatpim terdiri atas 4 (empat) jenjang, yaitu :

- i. Diklatpim Tingkat IV, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon IV;
- ii. Diklatpim Tingkat III, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon III;

- iii. Diklatpim Tingkat II, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon II;
- iv. Diklatpim Tingkat I, adalah Diklatpim untuk Jabatan Struktural Eselon I.

2) Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Diklat Fungsional adalah Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Jenjang Diklat Jabatan Fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh masing-masing instansi Pembina Jabatan Fungsional. Sebagai contoh: Jabatan Fungsional Widyaiswara jenjang Diklatnya ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Untuk jenjang Jabatan Fungsional Peneliti ditetapkan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).

3) Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Kompetensi Teknis adalah kemampuan dalam bidang- bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masingmasing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing Departemen/LPND. Adapun PNS yang perlu mengikuti Diklat Teknis adalah PNS yang telah dievaluasi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (Badan Kepegawaian Negara). Dengan memperhatikan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT Instansi dan Tim Seleksi Diklat Instansi).

Menurut sifatnya, Diklat dapat dibedakan atas 4 jenis, yaitu :

1. Pendidikan Umum, yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
2. Pendidikan Kejuruan, yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.
3. Pelatihan Keahlian, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan
4. Pelatihan Kejuruan, yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

2.2.5 Metode Diklat

Ada beberapa macam metode yang dipergunakan dalam pelaksanaan diklat yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap peserta diklat. Metode Diklat disusun menggunakan cara pembelajaran bagi orang dewasa dengan tujuan dan program Diklat yang diinginkan serta disesuaikan dengan kebutuhan serta perkembangan ilmu dan teknologi. Metode Diklat tersebut diterapkan dalam bentuk kegiatan pembelajaran antara lain :

- a. Ceramah;
- b. Diskusi;
- c. Praktik/Latihan;
- d. Studi banding & Studi kasus;
- e. Simulasi;
- f. Bermain peran;
- g. Belajar dengan menggunakan media.

2.2.6 Kurikulum Diklat

Kurikulum Diklat disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi untuk suatu jabatan PNS. Setiap jenis dan jenjang Diklat mempunyai tujuan umum dan khusus yang mengacu pada kompetensi jabatan. Adapun materi diklat yaitu :

1. Kebijakan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (yang berkaitan dengan Peraturan dan Undang-undang)
2. Penilaian Kinerja Guru (PKG)
3. Penyusunan Perangkat Pembelajaran (Silabus, Program Semester, RPP)
4. Penentuan Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM)
5. Media Pembelajaran
6. Penilaian/Evaluasi Hasil Pembelajaran
7. Pembelajaran berbasis IT
8. Pendidikan Karakter Bangsa
9. Kompetensi Keahlian (Teknik Ketenagalsitrikan, Teknik Elektronika, Teknik Bangunan, Teknik Mesin, Teknik Otomotif, dan lain-lain)

2.2.7 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru PNS SMKN 3 Dumai

Tujuan Diklat guru adalah untuk menghasilkan pendidik yang bermutu dalam jumlah cukup dan jenis yang sesuai sehingga mampu mengembangkan tugas, mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaruan dalam pembangunan bagi seluruh lapisan masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, guru dituntut memiliki sejumlah kompetensi dan pengalaman yang memadai untuk menciptakan kinerja guru yang baik. Peningkatan kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui Diklat dan pengembangan-pengembangan profesi guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) melalui hal tersebut guru diharapkan memperoleh penyegaran-penyegaran, peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Kegiatan Diklat bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan disekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya.

Adapun jenis-jenis diklat Guru menurut

<http://www.infogue.com/viewstory/2012/09/01/> antara lain :

1. Inhouse Training (IHT) adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi sehingga dapat menghemat waktu dan tenaga, seperti menjadi Tutor Teman Sejawat.

2. Program Magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program ini biasanya diperuntukkan bagi guru-guru SMK.
3. Kemitraan Sekolah. Pelatihan ini dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan disekolah maupun kemitraan tersebut. Contoh : Guru Tamu.
4. Belajar Jarak Jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.
5. Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, dimana program pelatihan disusun secara berjenjang, mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.
6. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Dimaksudkan untuk melatih dan meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dan lain-lain.

Sesuai dengan amanat PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan salah satu standar yang harus dikembangkan adalah standar proses. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar proses berisi kriteria minimal proses pembelajaran pada satuan

pendidikan dasar dan menengah di seluruh wilayah hukum NKRI. Standar proses ini berlaku untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah pada jalur formal, baik pada sistem paket maupun pada sistem kredit semester. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

2.2.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Diklat

Menurut Malayu Hasibuan (2005 : 85-86) kendala-kendala pengembangan yang dapat menghambat pelaksanaan diklat, yaitu :

1. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2. Pelatih/Instruktur/Widya Iswara

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang

diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk diklat sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan diklat.

4. Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta.

5. Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Selain itu kendala yang mempengaruhi pelaksanaan diklat adalah : faktor individual (motivasi), ketidaksesuaian diklat dengan kebutuhan pegawai, jumlah widyaiswara kurang mencukupi dan profesionalisme, serta penilaian pelaksanaan diklat yang belum optimal.

2.3 Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)

2.3.1 Pengertian Kinerja

Berikut ini pengertian kinerja menurut beberapa para ahli yang dikutip dari ([http://rimaru.web.id/pengertian kinerja menurut pendapat ahli/10/03/12](http://rimaru.web.id/pengertian%20kinerja%20menurut%20pendapat%20ahli/10/03/12)) yaitu :

1. Menurut Nelson (1997) Kinerja atau performance merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja.
2. Menurut Robins (2001), kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya dikatakan bahwa kinerja organisasi mensyaratkan strategi, lingkungan, teknologi, dan budaya organisasi bersatu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.
3. A.A Anwar Prabu Mangkunegoro (2000 : 67) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian kinerja yang dikutip dari (http://wikipedia/pengertian_kinerja/7April/2012) bahwa Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi (hasil kerja).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berkerja bisa dalam bentuk angka/nilai maupun non angka yang dinilai oleh atasan atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.3.2 Pengertian Guru dan Kompetensi Guru

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 (Pasal 1 : 2) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 (Pasal 1 : 2) Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Selanjutnya dalam UU No. 20 Tahun 2003 (Pasal 39 : 17) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas disimpulkan bahwa pendidik (guru) adalah suatu profesi yang berkaitan dengan satuan pendidikan dan memiliki kompetensi serta berdasarkan kualifikasi akademik tertentu yang ditempatkan pada satuan pendidikan dasar dan menengah.

Dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) diman pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Indikator kompetensi tersebut antara lain :

1. Kompetensi Paedagogik

Tinggi rendahnya pengakuan profesi guru, salah satu di antaranya diukur dari tingkat pendidikan yang ditempuhnya dalam mempersiapkan jabatan tersebut (pre-service education). Sungguh pun demikian masih harus dipertanyakan dan dibuktikan bahwa guru yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, lebih tinggi pula kompetensinya jika dibandingkan dengan guru yang berpendidikan lebih rendah

2. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dari yang lain. Menurut tinjauan psikologi, kepribadian pada prinsipnya adalah susunan atau kesatuan antara aspek perilaku mental (pikiran, perasaan, dan sebagainya) dengan aspek perilaku behavioral (perbuatan nyata). Aspek-aspek ini berkaitan secara fungsional dalam diri seorang individu, sehingga membuatnya bertingkah laku secara khas dan tetap.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Artinya guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional

4. Kompetensi Sosial

kompetensi sosial merupakan salah satu daya atau kemampuan pendidik untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat dalam menghadapi kehidupan yang akan datang.

2.3.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 (Pasal 1 : 2) Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan rumusan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya PNS adalah :

1. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya
4. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan yang dikategorikan Pegawai Negeri menurut Pasal (2) Ayat (1), dalam UU No. 43 Tahun 1999 adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Republik Indonesia

PNS dibagi ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/ Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada APBD, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai diperlukan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia yang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan dan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan. Evaluasi pekerja menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang PNS. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang PNS, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan berdasarkan PP No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Di lingkungan PNS Penilaian Kinerja Pegawai dituangkan dalam PP No. 10 Tahun 1979 tentang Daftar Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS dituangkan dalam suatu DP-3 yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun, yaitu sejak bulan Januari sampai Desember. DP-3 adalah suatu daftar yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai. DP-3 ini merupakan bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan karier PNS yang dibuat oleh Pejabat Penilai dan ditandatangani oleh 3 (tiga) pihak, yaitu : oleh pegawai yang dinilai, oleh Pejabat Penilai, dan oleh Atasan Pejabat Penilai. Sedangkan unsur-unsur yang dinilai ada 8 (delapan) menurut Suradji (2006 : 39-41) yaitu :

1. Kesetiaan;
2. Prestasi Kerja;
3. Tanggung Jawab;
4. Ketaatan;
5. Kejujuran;
6. Kerjasama;
7. Prakarsa; dan
8. Kepemimpinan (khusus kepala sekolah dan eselon V keatas)

Pejabat yang berwenang memberikan nilai dalam DP-3 tersebut dinamakan Pejabat Penilai, sedangkan pejabat yang secara vertikal membawahi Pejabat Penilai disebut Atasan Pejabat Penilai. Pejabat Penilai ini serendah-rendahnya menduduki jabatan eselon V atau eselon terendah dalam suatu unit organisasi. Dalam proses penilaian, sebelum CPNS atau PNS menandatangani DP-3, yang bersangkutan memiliki hak untuk setuju atau tidak setuju. Apabila ia

setuju, maka yang bersangkutan menandatangani, dan apabila ia tidak setuju maka yang bersangkutan boleh menyatakan keberatan dalam formulir DP-3 pada kolom atau lembar yang tersedia.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

1. Amat baik dengan angka dari 91 sampai 100;
2. Baik dengan angka dari 76 sampai 90;
3. Cukup dengan angka dari 61 sampai 75;
4. Sedang dengan angka dari 51 sampai 60; dan
5. Kurang dengan angka 50 ke bawah.

DP-3 bersifat rahasia, artinya hanya Pejabat Penilai, atasan Pejabat Penilai, yang bersangkutan, dan pejabat lain yang karena tugasnya berurusan dengan DP-3 yang berhak mengetahuinya. Menurut Badan Kepegawaian Negara yang dikutip dari (<http://www.bkd.dumai.go.id/pembinaan-pegawai/penilaian.html>) unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah :

1. Kesetiaan

Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah. Unsur-unsurnya yakni :

- 1) Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan, sikap, tingkah laku, dan perbuatan;
- 2) Menjunjung tinggi kehormatan Negara dan atau Pemerintah, serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, atau golongan;

- 3) Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta selalu berusaha mempelajari haluan Negara, politik Pemerintah, dan rencana-rencana Pemerintah dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna;
- 4) Tidak menjadi simpatisan/anggota perkumpulan atau tidak pernah terlibat dalam gerakan yang bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, UUD 1945, bentuk NKRI/Pemerintah;
- 5) Tidak mengeluarkan ucapan, membuat tulisan, atau melakukan tindakan yang dapat dinilai bertujuan mengubah atau menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang PNS dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan. Unsur prestasi kerja terdiri atas sub-sub unsur :

- 1) Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- 2) Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya;
- 3) Mempunyai pengalaman di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- 4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya;
- 5) Mempunyai kesegaran, kesehatan jasmani dan rohani yang

- 6) Melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna;
- 7) Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Unsur tanggung jawab terdiri atas sub-sub :

- 1) Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya;
- 2) Selalu berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan;
- 3) Selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan;
- 4) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain;
- 5) Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya;
- 6) Selalu menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang PNS untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Unsur ketaatan terdiri atas sub unsur :

- 1) Menaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku
- 2) Menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya;
- 3) Memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya;
- 4) Bersikap sopan santun

5. Kejujuran

Pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran, adalah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Unsur kejujuran terdiri atas sub-sub unsur :

- 1) Melaksanakan tugas dengan ikhlas;
- 2) Tidak menyalahgunakan wewenangnya;
- 3) Melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Unsur kerjasama terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut :

- 1) Mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya;

- 2) Menghargai pendapat orang lain;
- 3) Dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain, apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar;
- 4) Bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain;
- 5) Selalu mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan;

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang PNS untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Unsur prakarsa terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut :

- 1) Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan
- 2) Berusaha mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar besarnya;
- 3) Berusaha memberikan saran yang dipandangnya baik dan berguna kepada atasan, baik diminta atau tidak diminta mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Unsur kepemimpinan terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut :

- 1) Menguasai bidang tugasnya;
- 2) Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat;
- 3) Mampu mengemukakan pendapat dengan jelas;
- 4) Mampu menentukan prioritas dengan tepat;
- 5) Bertindak tegas dan tidak memihak;
- 6) Memberikan teladan baik;
- 7) Berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama;
- 8) Mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan;
- 9) Berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas;

Nilai untuk masing-masing unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka, kemudian ditentukan nilai sebutannya. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PNS

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) yang dikutip dari (http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja/16_Mei_2012) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari (http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja/16_Mei_2012) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Faktor kinerja pegawai adalah kecenderungan apa yang membuat pegawai dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari keterangan diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu : 1) Faktor Kemampuan yaitu pengetahuan dan keterampilan. Setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Disamping itu kemampuan seseorang dapat dilihat dari keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Keterampilan tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. 2). Sikap kerja, hal ini bisa terlihat dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu untuk diuji serta dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : ***“Tidak ada pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri 3 Dumai”***.

2.5 Definisi Konsep

Definisi konsep yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Adalah usaha sadar dan terencana untuk memanusiakan manusia baik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta dalam pembentukan sikap dan kepribadian kearah yang lebih baik untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya

2. Kinerja Guru PNS

Adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh Guru yang berstatus PNS yang berkerja bisa dalam bentuk angka maupun non angka yang dinilai oleh atasan atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya berupa DP-3.

2.6 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya untuk mengukur suatu variabel melalui indikator-indikator. Konsep operasional di dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Variabel bebas (X) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Indikator Pendidikan dan Pelatihan (diklat) antara lain :

1. Peserta

Aspek-aspek yang diukur terhadap peserta adalah :

- 1) Sikap dan perilaku
- 2) Penguasaan terhadap materi Diklat

2. Widya Iswara

Aspek yang diukur dari kinerja widyaiswara antara lain :

- 1) Penguasaan materi
- 2) Sistematika penyajian
- 3) Kemampuan menyajikan
- 4) Ketepatan waktu, kehadiran dan menyajikan
- 5) Penggunaan metode dan sarana Diklat
- 6) Sikap dan Perilaku
- 7) Cara menjawab pertanyaan dari peserta
- 8) Penggunaan Bahasa
- 9) Pemberian motivasi kepada peserta
- 10) Pencapaian tujuan pembelajaran
- 11) Kerapian berpakaian
- 12) Kerjasama antara widyaiswara, peserta, dan penyelenggara.

3. Kurikulum dan Materi Diklat

4. Metode Diklat

5. Penyelenggara

Aspek yang diukur dalam penyelenggaraan Diklat adalah :

- 1) Efektivitas penyelenggaraan
- 2) Ketersediaan bahan Diklat
- 3) Kesiapan sarana Diklat
- 4) Kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana
- 5) Ketersediaan dan kelengkapan sarana dan prasarana Diklat
- 6) Kebersihan kelas, asrama, kafetaria, kamar mandi,
- 7) Ketersediaan fasilitas olahraga dan kesehatan.

2.6.2 Variabel terikat (Y) Kinerja dengan indikator sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja Sama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

2.7 Penelitian Yang Relevan

I Ketut Dartha. 2010 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang.

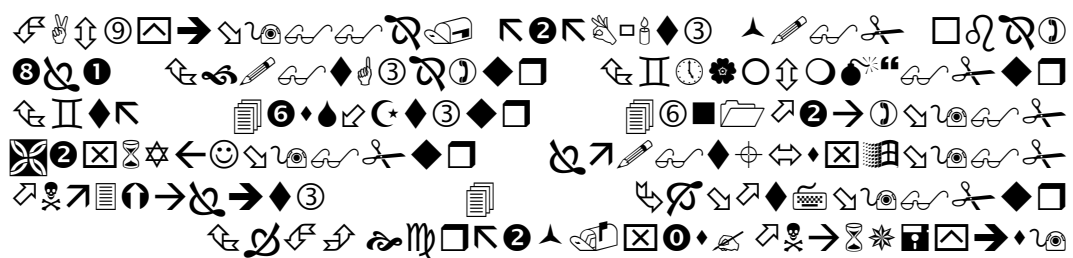
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang, untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan dalam bentuk metode yang digunakan, materi diklat dan pelatih diklat terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan.

2.8 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Bekerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pelaksanaan dan pengamalan ajaran Islam itu sendiri, sebab setiap aktifitas yang dilakukan manusia apakah itu dalam kategori baik ataupun buruk menjadi penilaian tersendiri dalam menentukan nasib manusia di akhirat kelak. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauhmana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Dalam penilaian kinerja, orang yang melakukan penilaian dalam hal ini atasan seringkali menilai seseorang bukan dari kemampuan dan loyalitas yang dia berikan pada instansi atau perusahaan akan tetapi dari penilaian subyektif, misal berdasarkan gender atau pengaruh yang pegawai tersebut miliki terhadap instansi

atau perusahaan sehingga dalam penilaian kinerja kurang bersifat adil. Allah SWT sesungguhnya telah menyuruh manusia untuk berbuat adil seperti yang dijelaskan pada QS. An Nahl : 90.



Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Ayat tersebut memberikan petunjuk bahwa Al-Quran sangat memperhatikan masalah pembinaan akhlak sekaligus menunjukkan perbuatan yang termasuk akhlak mulia. menjelaskan tentang keadilan, berbuat kebaikan, silaturahmi dan larangan untuk berbuat keji, munkar dan aniaya. Dalam pendidikan islam, pendidikan akhlak merupakan faktor yang sangat esensial dalam membina dan mendidik kepribadian yang kuat dan sikap mental yang sehat dan akhlak yang terpuji, semua itu dapat di usahakan melalui pendidikan.

Selanjutnya Sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Abu Qosim Sulaiman At-Thabrani, 1995 : 275)

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَهُ (رواه الطبرانی)

Artinya : Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR. Abu Qosim Sulaiman At-Thabrani).

Dari Hadist diatas, dalam ajaran Islam segala bentuk pekerjaan harus dilakukan secara benar, rapi, dan teratur, serta proses-prosesnya dilalui sesuai prosedur. Manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, benar, tepat, dan tuntas merupakan hal yang diwajibkan dalam Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.

Berdasarkan Ayat Al-Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW tersebut diatas bila dikaitan dengan kinerja guru seharusnya :

1. Bersikap adil terhadap siapa saja, diri sendiri, keluarga, bawahan, atasan, teman atau musuh adalah salah satu nilai utama yang diajarkan Islam.
2. Jika menjadi pemimpin, jadilah pemimpin yang jujur (tidak selalu melakukan korupsi, manipulasi, menyalahgunakan jabatan, dan berbohong menutupi fakta yang sebenarnya). Orang yang memiliki kecerdasan dan kepribadian tinggi selalu berusaha untuk bertindak dan berkata secara jujur, kendati hal itu kadangkala menyakitkan dan menimbulkan kesulitan bagi dirinya.
3. Tidak hanya mengerjakan kebajikan, mereka juga harus mencegah terjadinya kemungkaran. Bila mereka diajak untuk melakukan pekerjaan yang tidak baik, maka harus menolak dan mencegahnya semaksimal mungkin. Tidak hanya menolaknya (untuk diri sendiri), tetapi mencegahnya (agar tidak dilakukan oleh orang lain).

4. Bersikap jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar terjalinnya kepercayaan dengan rekan kerja. Sikap profesionalisme dalam bekerja agar dapat membedakan antara masalah dengan pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Tempat

Tempat penelitian ini adalah di SMK Negeri 3 Dumai yang beralamat di Jalan Kebun Karet No. 100 Kelurahan Bukit Kayu Kapur Kecamatan Bukit Kapur Kota Dumai. Kode Pos 28882.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah “data primer” (data yang diperoleh langsung dari Guru PNS di SMK Negeri 3 Dumai (sebagai responden) dan data “sekunder” (sertifikat diklat, DP-3, Daftar Hadir, Peraturan-peraturan, dan arsip-arsip lain yang mendukung dalam penelitian ini serta studi pustaka).

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan pengertian sampel menurut Sugiyono (2011:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan berpedoman kepada pendapat Arikunto (2002:140) yang mengatakan bahwa “ jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15% dari

jumlah populasinya “. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru PNS di SMK yang keseluruhannya berjumlah 22 orang dengan perincian sebagaimana dipaparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5. Populasi dan Sampel Penelitian

NO	GOLONGAN/RUANG	JABATAN		
		Pendidik (Guru)	Tenaga Kependidikan	Jumlah
1	IV/a	3	0	3
2	III/c	2	0	2
3	III/b	1	0	1
4	III/a	16	1	17
TOTAL		22	1	23

Sumber : Waka. Kurikulum SMKN 3 Dumai, Juni 2012

3.4 Teknik Pengambilan Sampling

Sampel dapat ditentukan berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrument penelitian di samping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan. Agar diperoleh sampel yang refresentatif, harus diupayakan agar setiap subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama menjadi unsur sampel.

Sugiyono (2011:62) mengelompokkan teknik sampling menjadi 2 (dua) yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability Sampling* terdiri dari 4 (empat) macam yakni : 1) *Simple Random Sampling*, 2) *Proportionate Stratified Random Sampling*, 3) *Disproportionate Stratified Random Sampling*, dan 4) *Cluster Sampling (Area Sampling)*.

Sedangkan pada *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2011: 66). *Nonprobability Sampling* terdiri dari 6 (enam) macam yakni : 1) *Sampling Sistematis*, 2) *Sampling Kuota*, 3) *Sampling Insidental*, 4) *Sampling Purposive*, 5) *Sampling Jenuh*, dan 6) *Snowball Sampling*.

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 30 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan paparan diatas, maka didalam penelitian ini penulis menggunakan *Sampling Jenuh* dimana teknik ini sesuai dengan kondisi dan jumlah dari populasi penelitian. Disamping itu juga lebih teliti dan cermat dalam mengumpulkan dan mengolah data, efektif dan efisien (dari segi waktu, pelaksanaan, biaya dan tenaga).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian, yang diperoleh melalui :

- a. Angket/Kuesioner, yaitu dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang relevan dari responden melalui pertanyaan tertutup yang diajukan dan dilengkapi dengan berbagai alternatif jawaban yang sudah tersedia.

Adapun model kuesioner penelitian yang digunakan adalah skala likert. Dengan skala likert maka perubah yang akan diukur dijabarkan menjadi sub perubah (indikator) kemudian dijabarkan lagi menjadi komponen-komponen yang dapat diukur (deskriptor). Komponen-komponen terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden. Sugiyono (2000:73) dalam Fauziah (2004:42) menyatakan bahwa “jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai *gradasi* dari sangat positif sampai sangat negatif”. *Gradasi* penilaian responden dapat berupa Selalu (S), Kadang-kadang (KK), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka pemberian skor masing-masing alternatif jawaban untuk pernyataan positif dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut (Sugiyono, 2000) :

- | | |
|-----------------------|----------|
| 1) TP : Tidak Pernah | Skor : 1 |
| 2) JR : Jarang | Skor : 2 |
| 3) KD : Kadang-kadang | Skor : 3 |
| 4) SL : Selalu | Skor : 4 |

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan Kuesioner yang memuat 65 item pertanyaan yang terdiri dari 25 item diambil dari Variabel X (Pendidikan

dan Pelatihan/Diklat) dan 40 item dari Variabel Y (Kinerja) yang bersumber dari DP-3 (PP. No. 10 Tahun 1979) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 6. Distribusi Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

No	Variabel & Indikator	Jumlah Pertanyaan	No. Pertanyaan
1	Variabel X : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)		
	a. Peserta Diklat	5	1,2,3,4,5
	b. Widya Iswara	5	6,7,8,9,10
	c. Kurikulum Diklat	5	11,12,13,14,15
	d. Metode Diklat	5	16,17,18,19,20
	e. Penyelenggara Diklat	5	21,22,23,24,dan 25
2	Variabel Y : Kinerja Guru PNS		
	a. Kesetiaan	5	1,2,3,4,5
	b. Prestasi Kerja	5	6,7,8,9,10
	c. Tanggung Jawab	5	11,12,13,14,15
	d. Ketaatan	5	16,17,18,19,20
	e. Kejujuran	5	21,22,23,24,25
	f. Kerjasama	5	26,27,28,29,30
	g. Prakarsa	5	31,32,33,34,35
	h. Kepemimpinan	5	36,37,38,39,dan 40

- b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian.
2. Data sekunder, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui studi pustaka yang terdiri dari:
 - a. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.
 - b. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur seperti buku, majalah, jurnal dan laporan penelitian, serta yang lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedang benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2011:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya pada taraf signifikan 5%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliable atau tidak, diuji dengan menggunakan

metode Alpha Cronbach. Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan 0,60.

3.6.2 Koefisien Korelasi Product Moment

Cara untuk mengetahui adakah pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (variabel X) terhadap kinerja Guru PNS (variabel Y), maka digunakan rumus *Product Moment* untuk mencari koefisien antara kedua variabel tersebut. Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya, dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan mentransformasikan skala ordinal terlebih dahulu menjadi skala interval. Perhitungannya dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment (PPM)* sebagai berikut :

$$r_{xy} : \frac{\Sigma XY}{\sqrt{(\Sigma X^2)(\Sigma Y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

ΣXY : Jumlah skor Variabel X dan Y

ΣX^2 : Jumlah skor total Variabel X

ΣY^2 : Jumlah skor total Variabel Y

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 1,999	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Jika nilai r yang diperoleh lebih besar atau sama dengan r tabel, maka nilai r yang diperoleh itu signifikan. Sebaliknya, apabila nilai r yang diperoleh lebih kecil dari nilai r tabel, maka nilai r yang diperoleh itu tidak signifikan.

3.6.3 Uji Signifikan

Uji signifikan digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Rumus yang digunakan adalah :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Nilai t hitung

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Responden

3.6.4 Koefisien Determinant

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y), perhitungannya dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi product moment dan dikalikan dengan 100%, maka dalam mengujinya dilakukan dengan rumus :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien Determinan

r_{xy} : koefisien korelasi product moment

3.6.5 Aplikasi Analisis Data

Setelah diidentifikasi, data yang telah diperoleh memenuhi syarat untuk diolah. Data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program statistical program for social sciences (SPSS) Versi 17.0. SPSS merupakan aplikasi yang secara khusus digunakan untuk kebutuhan pengolahan data statistik. Aplikasi ini banyak dipilih karena kemudahan pengoperasian dan dukungan metode analisis yang sangat lengkap.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Profil SMK Negeri 3 Dumai

4.1.1 Selayang Pandang SMK Negeri 3 Dumai

SMKN 3 Dumai adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Kota Dumai di Bidang Teknologi dan Rekayasa. SMKN 3 Dumai awalnya bernama SMK Kecil Bukit Kapur yang didirikan pada tanggal 2 Mei 2004 dengan luas tanah 2 hektar yang merupakan hibah dari masyarakat setempat. Pada Tahun Pelajaran 2004/2005 jumlah siswa sebanyak 24 orang (22 Putra dan 2 Putri) yang merupakan angkatan pertama dengan 1 Kompetensi Keahlian yakni Teknik Pengelasan. Seiring dengan berjalannya pada 22 Mei 2008 melalui Surat Keputusan Walikota Dumai Nomor : 56/Disdik/2008 Tanggal 27 Februari 2008 tentang Peresmian Penegerian maka SMK Kecil Bukit Kapur resmi menjadi SMK Negeri 3 Dumai.

SMKN 3 Dumai beralamat di Jalan Kebun Karet No. 100 Kelurahan Bukit Kayu Kapur Kecamatan Bukit Kapur Kota Dumai Kode Pos 28882. Perkembangan peserta didik dari ketahun ke tahun semakin meningkat, sampai Tahun Pelajaran 2012/2013 jumlah peserta didik SMKN 3 Dumai berjumlah 412 orang serta didukung oleh 53 personil yakni 41 Pendidik (Guru) dan 12 orang Tenaga Kependidikan. SMK Negeri 3 Dumai memiliki 5 Kompetensi Keahlian yakni Teknik Gambar Bangunan, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Pengelasan dan Teknik Kendaraan Ringan serta Teknik Elektronika Industri.

Sejak berdiri hingga sekarang SMKN 3 Dumai masih di nahkodai oleh Drs. P. Sukirman selaku Kepala Sekolah serta dibantu oleh seluruh komponen sekolah. Dukungan yang terus mengalir baik Pemerintah melalui Dinas Pendidikan, Dunia Usaha/Dunia Kerja, serta masyarakat sekitarnya membuat SMKN 3 Dumai semakin berkembang hal ini tampak dari pembangunan, prestasi, serta kesempatan untuk peserta didik melakukan Praktek Kerja Industri (Prakerin). Disamping itu juga P4TK Medan, Bandung dan Malang juga sudah mulai memberikan pembinaan berupa pemanggilan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMKN 3 Dumai untuk melaksanakan Diklat. Demikianlah selayang pandang ini disampaikan yang diawali dari semangat Hari Pendidikan Nasional dan di ikuti semangat Hari Kebangkitan Nasional, kiranya menjadi kenangan yang indah dan dorongan untuk maju berprestasi memperoleh kejayaan

4.1.2 Personil Sekolah

Saat ini SMKN 3 Dumai memiliki 53 personil yang terdiri dari :

1. Pendidik (Guru)

- 1) PNS : 22 Orang
- 2) Non PNS (Honor) : 19 Orang

2. Tenaga Kependidikan

- 1) TU PNS : 1 Orang
- 2) TU Honor : 4 Orang
- 3) Teknisi : 4 Orang
- 4) Penjaga Sekolah : 3 Orang
- 5) Kebersihan : 1 Orang

Untuk Rekafitulasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMKN 3 Dumai
Periode (Juli 2011 s.d Desember 2012 (Terlampir)

4.1.3 Keadaan Peserta Didik

Jumlah peserta didik Tahun 2012 seluruhnya berjumlah 396 orang yang terdiri dari 5 program studi keeahlian yaitu : 1) Teknik Bangunan, 2) Teknik Ketenagalistrikan, 3) Teknik Mesin, 4) Teknik Otomotif, dan 5) Teknik Elektronika. Peserta didik kelas X sebanyak 6 rombongan belajar, kelas XI sebanyak 7 rombongan belajar dan kelas XII sebanyak 5 rombongan belajar. Untuk Rekafitulasi Jumlah Peserta Didik hingga bulan Desember Tahun 2012 (Terlampir)

4.1.4 Sarana dan Prasarana

Sarana SMK Negeri 3 Dumai meliputi :

1. Perabot sekolah yang yang terdiri dari:

- 1) Meja kursi Guru dan siswa
- 2) Lemari kantor
- 3) White board masing-masing kelas
- 4) Papan pengumuman sekolah

2. Peralatan pendidikan meliputi;

- 1) Peralatan teknik otomotif
- 2) Peralatan teknik listrik
- 3) Peralatan teknik las
- 4) Peralatan teknik gambar bangunan

5) Media pendidikan yang meliputi; infocus, komputer.

6) Buku pengelolaan sekolah, buku pelajaran siswa

Prasaranan penunjang SMK Negeri 3 Dumai meliputi :

1. Lahan seluas 2 Hektar

2. Ruang

1) Ruang Kelas/Belajar

2) Laboratorium / Ruang bengkel kerja

i. Laboratorium teknik otomotif 1 ruangan

ii. Laboratorium listrik dan elektronika 1 ruangan

iii. Laboratorium teknik las 1 ruangan

iv. Laborium teknik gambar bangunan 1 ruangan

3) Ruang Kepala Sekolah

4) Ruang Wakil Kepala Sekolah

5) Ruang Majelis Guru

6) Ruang perpustakaan

7) Ruang tata usaha

8) Kantin

9) Ruang bendahara sekolah

10) WC Guru dan siswa

3. Mushala

4. Lapangan olahraga siswa
5. Tempat parkir kendaraan Guru dan siswa
6. Lapangan upacara
7. Peralatan pendidikan meliputi;
 - 1) Peralatan kerja teknik otomotif
 - 2) Peralatan kerja teknik listrik dan elektronika
 - 3) Peralatan kerja teknik las
 - 4) Peralatan kerja teknik gambar bangunan

4.2 Tujuan, Visi dan Misi SMK Negeri 3 Dumai

4.2.1 Tujuan SMK Negeri 3 Dumai

1. SMKN 3 Dumai menjadi pusat layanan teknologi dan informasi
2. Mempersiapkan Tenaga kerja tingkat menengah, profesional yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, kreatif dan inovatif untuk mengisi peluang kerja Kota Dumai dan regional serta global.
3. Mempersiapkan peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
4. Mempersiapkan peserta didik yang berjiwa wirausaha dan mandiri.

4.2.2 Visi SMK Negeri 3 Dumai

Menjadi SMK terpadu dan mampu bersaing di era globalisasi serta memiliki iman, taqwa, etika, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang disertifikasi secara nasional dan internasional

4.2.3 Misi SMK Negeri 3 Dumai

Misi Yang ingin di capai adalah :

1. Mengembangkan norma-norma agama, norma-norma, etika dan budaya yang baik dilingkungan sekolah
2. Mengembangkan semangat kerja dan etos kerja dilingkungan sekolah.
3. Mengembangkan nilai-nilai kedisiplinan, kebersihan, kreatifitas seni dan kewirausahaan di lingkungan sekolah
4. Meningkatkan kompetensi pendidik dan peserta didik yang mengarah ke sertifikasi.
5. Menjalin kerja sama dengan pihak assosiasi, profesi dunia industri dan dunia usaha dalam hal pengembangan pendidikan dan pemasaran tenaga Lulusan.
6. Menjalin kerjasama yang baik dengan perrespondenan tinggi bagi siswa yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk melanjutkan pendidikan

4.3 Struktur Organisasi SMK Negeri 3 Dumai

Susunan struktur Organisasi SMK Negeri 3 Dumai sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah
2. Komite Sekolah
3. Wakil Kepala Sekolah
 - 1) Waka. Humas & Industri
 - 2) Waka. Kesiswaan
 - 3) Waka. Kurikulum
 - 4) Waka. Manajemen Mutu

- 5) Waka. Sarana & Prasarana
4. Ketua Program Studi Keahlian
5. Kepala Bengkel
6. Tata Usaha
7. Pembina OSIS
8. Kepala Pustaka
9. Wali Kelas
10. Peserta Didik, Struktur Organisasi (Terlampir)

4.4 Prestasi-Prestasi Sekolah

4.4.1 Prestasi (Akademik) :

1. Juara I Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Se Provinsi Riau Tahun 2008
(Welding/Pengelasan)
2. Juara I Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Se Provinsi Riau Tahun 2009
(Welding/Pengelasan)
3. Penyelenggara Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Tingkat Provinsi Riau untuk
Teknik Pengelasan dan Teknik Instalasi Tenaga Listrik
4. Juara I Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Se Provinsi Riau Tahun 2011
(Welding/Pengelasan)
5. Peserta Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Se Provinsi Riau Tahun 2011
(Electric Instalation/Teknik Instalasi Tenaga Listrik)
6. Juara I Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Se Provinsi Riau Tahun 2012
(Welding/Pengelasan)

7. Juara II Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Se Provinsi Riau Tahun 2012
(Electric Instalation/Tek. Instalasi Tenaga Listrik)

4.4.2 Prestasi (Non Akademik) :

1. Peserta Kompetisi Sepakbola Liga Dumai Tahun 2013
2. Juara III Turnamen Futsal antar Pelajar Tingkat SLTA Se-Kota Dumai Tahun 2013 di Sekolah Tinggi Teknologi (STT) Dumai
3. Juara I Turnamen Sepakbola antar Pelajar Tingkat SLTA Se-Kota Dumai Tahun 2013
4. Juara III Volley Ball Putra Se-Kota Dumai Devil Hill Cup OSIS SMAN 1 Dumai (2-4 Maret 2012)
5. Juara IV Turnamen Futsal antar Pelajar SLTA Se-Kota Dumai STMIK Dumai Tahun 2012
6. Juara III Fotografi Penegak Putri (Hari Baden Powell Ke-104 Di Bukit Jin Dumai 2011
7. Juara II Turnamen Sepakbola Taruna Persada CUP 2011
8. Juara II Turnamen Bola Volley Tingkat SLTA DPD BKPRMI Dumai 2011
9. Juara III Lat Gab PMR Wira/PMR Madya SMK Taruna Persada Dumai Tahun 2010/2011
10. Juara III Turnamen Futsal Lanal Cup 2010
11. Juara II Festival Band tingkat SMA/Sederajat Se-Kota Dumai Dies Natalis XI STIA LAncang Kuning Dumai Tahun 2010

12. Juara II Volley Ball Putra Binsus Competition Challenge SMAN Binsus Dumai Tahun 2010
13. Juara III Lomba SKJ 2008 tingkat SLTA Se-Kota Dumai Tahun 2010
14. Juara II Turnamen Volley Ball Putra antar Pelajar Tingkat SLTA Se-Kota Dumai Tahun 2010
15. Juara III Lomba Penyuluhan SLTA Se-Kota Dumai dalam rangka Hari AIDS Se-Dunia oleh KPA Kota Dumai Tahun 2009

4.5 Ekstrakurikuler

1. Sepakbola & Futsal (REPELIKA FC)
2. Bola Volly
3. Bulu Tangkis
4. Sepak Takraw
5. Pramuka,
6. Palang Merah Remaja (PMR)
7. Kerohanian
8. Seni,
9. English Club

4.6 Mitra Kerja SMKN 3 Dumai (Praktek Kerja Industri/Prakerin)

1. PT. PLN (Persero) Area Dumai dan PLTD Bagan Besar
2. PT. Pertamina (Persero) RU II Dumai
3. PT. Taluk Kuantan Perkasa (TKP), Bukit Kapur

4. PT. SSSS (S4), Bukit Kapur
5. PT. Intan Sejati Andalan (ISA) Duri XIII
6. PT. Muriniwood Indah Industri (MII) Duri XIII
7. PT. Wilmar Group, Pelintung-Dumai
8. PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP), Perawang
9. Dinas Pekerjaan Umum Kota Dumai
10. CV. Mutiara Rupert, Dumai
11. CV. Tata Nirwana Conculant, Dumai
12. PT. Mayapada Auto Sempurna Ford Batam
13. PT. Candra Kirana Carawala Batam
14. PT. Arab Panjang, Duri XIII
15. CV. Sirko Elektrik Utama, Dumai
16. CV. Rianis Teknik, Dumai
17. CV. Jemari Emas Dumai
18. PT. Metito Indonesia, Dumai
19. PT. Patra SK, Dumai
20. Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau
21. Balai Benih Induk Hortikultura (BBI) Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau
22. Dinas Pertanian Kota Dumai
23. Bengkel Brother Service Dumai
24. Bengkel Bagan Besar Servive
25. Bengkel Las dan Bengkel Service Kendaraan (Dumai dan Duri XIII)

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Identitas Responden

Penyajian data mengenai identitas responden adalah untuk mengetahui spesifikasi (ciri-ciri khusus) yang dimiliki oleh responden, yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan, usia, dan lama bekerja. Sedangkan penyajian data variabel penelitian adalah untuk menjawab permasalahan penelitian.

Tabel 8. Rekafitulasi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki (L)	12	54,45 %
2	Perempuan (P)	10	45,45 %
Jumlah Total		22	100,00 %

Sumber : Data Kuisioner Penelitian, Februari 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah Responden PNS di SMKN 3 Dumai sebanyak 22 orang dengan rincian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (54,54%) dan perempuan sebanyak 10 orang (45,45%).

Tabel 9. Rekafitulasi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Strata Satu (S-1)	22	100,00 %
Jumlah Total		22	100,00 %

Sumber : Data Kuisioner Penelitian, Februari 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari segi pendidikan terakhir 22 responden merupakan tamatan S-1 dengan persentase 100,00 % .

Tabel 10. Rekafitulasi Golongan/Ruang Responden

No	Golongan/Ruang	Jumlah	Persentase
1	IV/a	3	13,64 %
2	III/c	2	9,09 %
3	III/b	1	4,54 %
4	III/a	16	72,73 %
Jumlah Total		22	100.00 %

Sumber : Data Kuisioner Penelitian, Februari 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 3 responden merupakan Golongan/Ruang IV/a (13,64%), 2 responden merupakan Golongan/Ruang III/c (9,09%), 1 responden merupakan Golongan/Ruang III/b (4,54%), dan 16 responden merupakan Golongan/Ruang III/a (72,73%).

Tabel 11. Rekafitulasi Umur/Usia Responden

No	Umur/Usia	Jumlah	Persentase
1	54 Tahun	1	4,54 %
2	51 Tahun	1	4,54 %
3	49 Tahun	1	4,54 %
4	46 Tahun	1	4,54 %
5	44 Tahun	1	4,54 %
6	40 Tahun	1	4,54 %
7	38 Tahun	1	4,54 %
8	37 Tahun	1	4,54 %
9	36 Tahun	1	4,54 %
10	33 Tahun	1	4,54 %
11	32 Tahun	1	4,54 %
12	31 Tahun	1	4,54 %
13	30 Tahun	4	18,18 %
14	29 Tahun	5	22,73 %
15	28 Tahun	1	4,54 %
Jumlah Total		22	100.00 %

Sumber : Data Kuisioner Penelitian, Februari 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari segi umur yakni 54 tahun, 51 tahun, 49 tahun, 46 tahun, 44 tahun, 40 tahun, 38 tahun, 37 tahun, 36 tahun, 33 tahun, 32 tahun, 31 tahun, 28 tahun masing-masing 1 responden dengan persentase masing-masing 4,54 %. Sedangkan umur 30 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 18,18 % dan umur 29 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 22,73 %. Untuk umur tertinggi yakni 54 tahun dan terendah 28 tahun dengan rata-rata umur 35 tahun 6 bulan.

Tabel 12. Rekafitulasi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	26 tahun 10 bulan	1 orang	4,54 %
2	22 tahun 3 bulan	1 orang	4,54 %
3	18 tahun 0 bulan	1 orang	4,54 %
4	9 tahun 1 bulan	2 orang	9,10 %
5	6 tahun 0 bulan	1 orang	4,54 %
6	5 tahun 0 bulan	1 orang	4,54 %
7	3 tahun 8 bulan	9 orang	40,90 %
8	3 tahun 0 bulan	6 orang	27,30 %
Total		22 orang	100,00 %

Sumber : Data Kuisisioner Penelitian, Februari 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari segi masa kerja yakni 26 tahun 10 bulan sebanyak 1 responden dengan persentase 4,54 %, 22 tahun 3 bulan sebanyak 1 responden dengan persentase 4,54 %, 18 tahun 0 bulan sebanyak 1 responden dengan persentase 4,54 %, 9 tahun 1 bulan sebanyak 2 responden dengan persentase 9,10 %, 6 tahun 0 bulan sebanyak 1 responden dengan persentase 4,54 %, 5 tahun 0 bulan sebanyak 1 responden dengan persentase 4,54 %, 3 tahun 8 bulan sebanyak 9 responden dengan persentase 40,90 %, dan 3 tahun 0 bulan sebanyak 6 responden dengan persentase 27,30 %.

5.2 Penyajian Hasil Analisis untuk Setiap Indikator

Penelitian yang dilaksanakan di SMK Negeri 3 Dumai mengungkapkan mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Analisis yang digunakan adalah analisis aspek yaitu dengan memaparkan hasil analisis data untuk setiap indikator yang ada, dan yang terakhir, data yang ada akan dianalisis secara umum.

Uji Validitas Item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Hasil analisis selengkapnya berturut-turut disajikan sebagai berikut :

5.2.1 Analisis Deskripsi Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Hasil penelitian mengenai Indikator Variabel X (Diklat) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Diklat (Item-Total Statistics)

Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
ITEM 01	81.2273	117.327	.508	.947	VALID
ITEM 02	80.8182	114.632	.737	.944	VALID
ITEM 03	80.9091	114.468	.760	.944	VALID
ITEM 04	81.2273	114.470	.495	.948	VALID
ITEM 05	81.1818	114.156	.499	.948	VALID
ITEM 06	80.7727	116.851	.663	.945	VALID
ITEM 07	80.8182	115.870	.559	.946	VALID
ITEM 08	80.5455	119.022	.444	.947	VALID
ITEM 09	81.1818	114.156	.499	.948	VALID
ITEM 10	81.0000	113.810	.739	.944	VALID
ITEM 11	80.7727	117.803	.423	.948	VALID
ITEM 12	80.7727	114.374	.760	.944	VALID
ITEM 13	81.0000	113.810	.739	.944	VALID
ITEM 14	81.0000	113.810	.739	.944	VALID
ITEM 15	80.9091	114.468	.760	.944	VALID
ITEM 16	80.9091	111.991	.850	.943	VALID
ITEM 17	80.5909	116.920	.604	.946	VALID
ITEM 18	81.1364	112.981	.551	.947	VALID
ITEM 19	81.0000	113.810	.739	.944	VALID
ITEM 20	81.0000	113.810	.739	.944	VALID
ITEM 21	81.0000	113.810	.739	.944	VALID
ITEM 22	80.9545	112.617	.731	.944	VALID
ITEM 23	81.1818	115.489	.620	.946	VALID
ITEM 24	80.7273	118.589	.509	.947	VALID
ITEM 25	81.0000	113.810	.739	.944	VALID

Tabel 14. Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84.3182	124.418	11.15427	25

Tabel 15. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	25

Dari tabel tanggapan yang diberikan oleh 22 responden terlihat bahwa untuk Indikator Variabel X (Diklat) dari 25 item pertanyaan yang diajukan semuanya Valid. Dimana untuk df 20 berdasarkan t tabel diperoleh nilai 0.423 sedangkan dari hasil analisis data, *Corrected Item-Total Correlation* terendah 0.423 dan yang tertinggi 0.850. Jika angka tersebut lebih besar atau sama dengan r tabel maka item tersebut valid. namun jika ada angka min (-) atau lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut tidak valid. Untuk nilai reliabilitasnya berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh 0.948, jika di konsultasikan kedalam tabel 7 (Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment) terlihat bahwa berada pada kategori sangat kuat.

5.2.2 Analisis Deskripsi Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hasil penelitian mengenai Indikator Variabel Y (Kinerja Guru PNS) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 16. Hasil Tanggapan Responden terhadap Indikator Kinerja Guru PNS (Item-Total Statistics)

Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
ITEM 01	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 02	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 03	132.3636	322.052	.722	.967	VALID
ITEM 04	132.7273	317.446	.685	.967	VALID
ITEM 05	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 06	132.0000	331.333	.663	.967	VALID
ITEM 07	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 08	132.3182	326.894	.693	.967	VALID
ITEM 09	132.3636	322.052	.722	.967	VALID
ITEM 10	132.7273	326.303	.572	.967	VALID
ITEM 11	132.3182	328.132	.530	.968	VALID
ITEM 12	132.4545	324.641	.702	.967	VALID
ITEM 13	132.4545	321.498	.753	.967	VALID
ITEM 14	132.1364	325.742	.699	.967	VALID
ITEM 15	132.3636	322.052	.722	.967	VALID
ITEM 16	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 17	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 18	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 19	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 20	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 21	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 22	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 23	132.2273	329.708	.469	.968	VALID
ITEM 24	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 25	132.3636	322.052	.722	.967	VALID
ITEM 26	132.1364	325.742	.699	.967	VALID
ITEM 27	132.7273	317.446	.685	.967	VALID
ITEM 28	132.3182	326.894	.693	.967	VALID
ITEM 29	132.3636	322.052	.722	.967	VALID
ITEM 30	132.0909	330.087	.498	.968	VALID

ITEM 31	132.6818	315.465	.734	.967	VALID
ITEM 32	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 33	132.4545	324.641	.702	.967	VALID
ITEM 34	132.0909	330.087	.498	.968	VALID
ITEM 35	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 36	132.3636	322.052	.722	.967	VALID
ITEM 37	132.5455	325.974	.580	.967	VALID
ITEM 38	132.3636	325.481	.654	.967	VALID
ITEM 39	132.5000	321.024	.706	.967	VALID
ITEM 40	132.7727	329.136	.471	.968	VALID

Tabel 17. Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
135.8636	339.933	18.43727	40

Tabel 18. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	40

Dari tabel tanggapan yang diberikan oleh 22 responden terlihat bahwa untuk Indikator Variabel Y (Kinerja Guru PNS) dari 40 item pertanyaan yang diajukan semuanya Valid. Dimana untuk df 20 berdasarkan t tabel diperoleh nilai 0.423 sedangkan dari hasil analisis data, *Corrected Item-Total Correlation* terendah 0.469 dan yang tertinggi 0.753. Jika angka tersebut lebih besar atau sama dengan r tabel maka item tersebut valid. namun jika ada angka min (-) atau lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut tidak valid. Untuk nilai reliabilitasnya berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh 0.968, jika di konsultasikan kedalam

tabel 7 (Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment) terlihat bahwa berada pada kategori sangat kuat.

5.2.3 Deskripsi Statistik Hasil Tanggapan Responden

Total kuisisioner yang dikirim ke SMKN 3 Dumai berjumlah 22 buah. Dari jumlah tersebut, kuisisioner yang direspon sebanyak 22 buah, yang kesemuanya dijawab lengkap oleh 22 responden sehingga dapat diolah.

Tabel 19. Deskripsi Statistics Variabel X (Diklat)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 57.00	1	4.5	4.5	4.5
64.00	1	4.5	4.5	9.1
67.00	1	4.5	4.5	13.6
72.00	1	4.5	4.5	18.2
76.00	1	4.5	4.5	22.7
77.00	1	4.5	4.5	27.3
83.00	1	4.5	4.5	31.8
84.00	1	4.5	4.5	36.4
86.00	2	9.1	9.1	45.5
87.00	2	9.1	9.1	54.5
89.00	2	9.1	9.1	63.6
90.00	2	9.1	9.1	72.7
91.00	1	4.5	4.5	77.3
92.00	1	4.5	4.5	81.8
96.00	1	4.5	4.5	86.4
97.00	2	9.1	9.1	95.5
98.00	1	4.5	4.5	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Dari tabel 19 dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dari 22 responden untuk Variabel X (Diklat), dimana jumlah nilai terendah hasil jawaban responden adalah 57 dan tertinggi adalah 98 dengan frekuensi 1 dan 2. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 84,32.

Tabel 20. Deskripsi Statistis Variabel Y (Kinerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 95.00	1	4.5	4.5	4.5
98.00	1	4.5	4.5	9.1
100.00	1	4.5	4.5	13.6
121.00	1	4.5	4.5	18.2
125.00	1	4.5	4.5	22.7
131.00	1	4.5	4.5	27.3
134.00	1	4.5	4.5	31.8
136.00	2	9.1	9.1	40.9
137.00	1	4.5	4.5	45.5
138.00	1	4.5	4.5	50.0
140.00	1	4.5	4.5	54.5
141.00	1	4.5	4.5	59.1
143.00	1	4.5	4.5	63.6
144.00	2	9.1	9.1	72.7
149.00	1	4.5	4.5	77.3
150.00	1	4.5	4.5	81.8
152.00	1	4.5	4.5	86.4
157.00	1	4.5	4.5	90.9
159.00	2	9.1	9.1	100.0
Total	22	100.0	100.0	

Dari tabel 20 dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dari 22 responden untuk Variabel Y (Kinerja), dimana jumlah nilai terendah hasil jawaban responden adalah 95 dan tertinggi adalah 159 dengan frekuensi 1 dan 2. Untuk nilai rata-rata diperoleh sebesar 135,86.

5.3 Analisis Data

Korelasi artinya saling berhubungan atau hubungan timbal balik. Dalam ilmu statistika istilah korelasi diberi pengertian sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara dua variabel dikenal dengan istilah *bivariate correlation*, sedangkan hubungan antar lebih dari dua variable disebut *multivariate correlation*. Korelasi Pearson atau *Korelasi Product Moment* (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Tabel 21. Korelasi Variabel X terhadap Variabel Y

	Diklat	Kinerja
Diklat Pearson Correlation	1	.961**
Sig. (2-tailed)		.000
N	22	22
Kinerja Pearson Correlation	.961**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	22	22

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tinggi rendah, kuat-lemah, atau besar-kecilnya suatu korelasi dapat diketahui dengan melihat besar kecilnya suatu angka (koefisien) yang disebut angka indeks korelasi atau *coefficient of correlation*, yang disimbolkan dengan

huruf r. Dengan kata lain angka indeks korelasi adalah sebuah angka yang dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui seberapa besar kekuatan korelasi diantara variable yang sedang diselidiki korelasinya. Angka korelasi berkisar antara 0 sampai dengan $\pm 1,00$ (antara paling tinggi $\pm 1,00$ dan paling rendah 0).

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan antara variabel yang sedang diselediki perlu dilakukan uji hipotesis terhadap *koefisien korelasi*. Dari hasil output SPSS (Tabel 21) terlihat bahwa indeks koefisien korelasi antara variabel X dengan Y sebesar 0,961. Jika di konsultasikan kedalam tabel 7 (Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment) terlihat bahwa berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya bila nilai sig ini kecil dari 0,05, maka nilai korelasi tersebut berarti/signifikan dan sebaliknya. Sehingga $H_a : \rho > 0$ (terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (Diklat) dengan Variabel Y (Kinerja)).

Matrik korelasi dikatakan antar variabel saling terkait apabila determinan bernilai mendekati nilai 0. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *Determinant of Correlation Matrix* sebesar 0,000. Nilai ini mendekati 0, dengan demikian matrik korelasi antara variabel saling terkait.

Tabel 22. Determinan Korelasi Matrik

		Diklat	Kinerja
Correlation	Diklat	1.000	.961
	Kinerja	.961	1.000
Sig.	Diklat		.000
	Kinerja	.000	

a. Determinant = .077

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Dari hasil r (koefisien korelasi) diatas, maka besarnya pengaruh variabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel X (Pendidikan dan Pelatihan/Diklat) terhadap variabel Y (Kinerja Guru PNS) adalah sebesar 92,3 % sedangkan sisanya 7,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

5.4 Pembahasan

Jika angka tersebut lebih besar atau sama dengan r tabel maka item tersebut valid, namun jika ada angka min (-) atau lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut tidak valid. Untuk nilai reliabilitasnya berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh 0.961, jika di konsultasikan kedalam tabel 7 (Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment) terlihat bahwa berada pada kategori sangat kuat.

Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai, terlebih dahulu harus dilihat apakah ada pengaruh antara variabel X (Pendidikan dan Pelatihan/Diklat) terhadap variabel Y (Kinerja Guru PNS).

Dari hasil penelitian telah diperoleh korelasi yang positif antara variabel X dan Y, dimana kenaikan variabel yang satu akan diikuti dengan kenaikan variabel yang lainnya. Dengan mengkonsultasikan nilai r yang diperoleh dengan tabel 7 (Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment), dapat dilihat bahwa 0.961 berada pada interval 0,800 – 1,000. Jadi tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel X dan variabel Y berada pada kategori Sangat Kuat. Berarti pengaruh Diklat terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai berada pada

tingkat tinggi. Maksudnya bahwa Diklat yang diikuti oleh Guru PNS di SMKN 3 Dumai sangat kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Guru PNS.

Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja Guru PNS adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima dan dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dan sampel yang di ambil seluruh Guru PNS sebagai responden. Selanjutnya besarnya pengaruh variabel antara variabel X (Pendidikan dan Pelatihan/Diklat) terhadap variabel Y (Kinerja Guru PNS) adalah sebesar 92,3 % sedangkan sisanya 7,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini ternyata hipotesis penulis ditolak dengan alasan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai dimana nilai r hitung lebih besar dari pada nilai t tabel.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan pendataan dan pemetaan Guru PNS untuk mengikuti Diklat di SMKN 3 Dumai belum efektif. Hal ini terlihat dari belum terdatanya dengan baik Guru yang mengikuti Diklat setiap tahunnya. Sehingga berpotensi Guru PNS yang akan mengikuti Diklat kurang terdistribusi dengan baik. Hal ini senada dengan frekuensi jawaban yang telah diberikan oleh responden. Guru PNS di SMKN 3 Dumai yang mengikuti Diklat berada pada kotegori kadang-kadang. Selain itu, karena keterbatasan jenis Diklat yang akan diikuti serta keterbatasan kuota untuk mengikuti Diklat bagi Guru sehingga peluang untuk mengikuti Diklat semakin kecil.
2. Hasil perhitungan diperoleh korelasi yang positif antara variabel X dan Y, dimana kenaikan variabel yang satu akan diikuti dengan kenaikan variabel yang lainnya. Dengan mengkonsultasikan nilai r yang diperoleh dengan tabel 7 (Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment), dapat dilihat bahwa 0.980 berada pada interval 0,800 – 1,000. Jadi tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel X dan variabel Y berada pada kategori Sangat Kuat. Berarti pengaruh Diklat terhadap kinerja Guru PNS di SMKN 3 Dumai berada pada tingkat tinggi. Maksudnya bahwa Diklat yang diikuti oleh Guru PNS di SMKN 3 Dumai sangat kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Guru PNS.

3. Dari hasil r (koefisien korelasi) diatas, maka besarnya pengaruh variabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel X (Pendidikan dan Pelatihan/Diklat) terhadap variabel Y (Kinerja Guru PNS) adalah sebesar 92,3 % sedangkan sisanya 7,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

6.2 Saran

1. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pondasi pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya Guru yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, sifat, dan keterampilan secara berkala dan berkesinambungan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan Sekolah dan Guru dari segi latar belakang teknik dan permasalahan yang dihadapi sehingga para Guru PNS akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu adanya pelaporan hasil dari mengikuti Diklat sebagai evaluasi dan *follow up* kegiatan agar dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kemampuan dan tugas tambahan yang diembankan serta untuk promosi jabatan.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti untuk permasalahan yang sama agar dapat memasukan variabel yang lain diluar dari variabel yang ada didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Fauziah. 2004. Persepsi Pegawai Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. Skripsi. Makasar : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar
- I Ketut Dartha. 2010. Jurnal Ekonomi Modernisasi (Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang). Malang : Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang. <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>.
- Malayu Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suradji. 2006. Manajemen Kepegawaian Negara (Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III). Jakarta : Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia.

Non Buku :

- <http://www.bkd.dumaikota.go.id/pembinaan-pegawai/penilaian.html>)
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja/16 Mei 2012](http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja/16_Mei_2012))
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen sumber daya manusia/21 Oktober 2012](http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia/21_Oktober_2012))
- [http://rimaru.web.id/pengertian_kinerja_menurut_pendapat_ahli/10 Maret/2012/](http://rimaru.web.id/pengertian_kinerja_menurut_pendapat_ahli/10_Maret/2012/))
- <http://wikipedia/6/04/2012/pelatihan>)
- [http://wikipedia/8/01/2012/diklat prajabatan](http://wikipedia/8/01/2012/diklat_prajabatan))
- http://wikipedia/pengertian_kinerja/7April/2012)

Imam Gunanawan. 2010. Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (<http://masimamgun.blogspot.com/pendidikan-dan-pelatihan-sumber-daya.html>). Posting 03 April 2010.
http://www.infogue.com/viewstory/2012/09/01/jenis_jenis_pendidikan_dan_pelatihan_bagi_guru/?url=http://asepended.blogspot.com/2012/08/jenis-jenis-pendidikan-dan-pelatihan.html

Peraturan/Undang-undang/Dokumen :

Kitab Suci Al-Qur'an. Surat An Nahl Ayat : 90

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 4 Tahun 2007 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/66/M.Pan/6/2005 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian